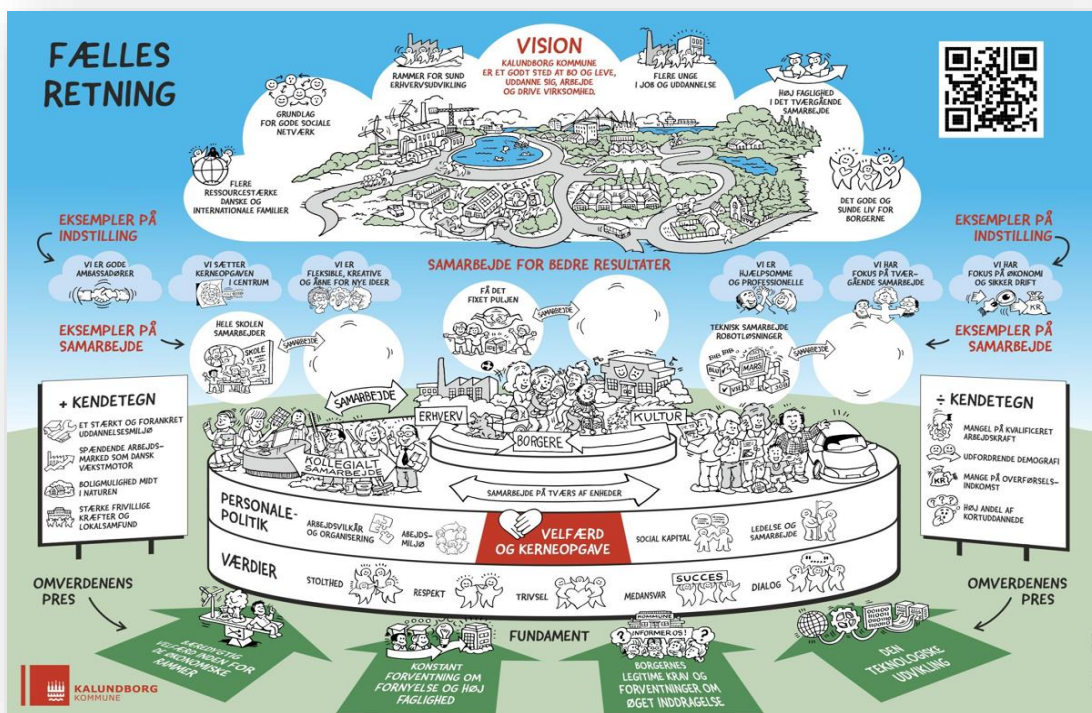


# Rekruttering af centerchef til Center 2



Center 2 .....	4
Det specialiserede voksensocialområde .....	5
Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år .....	6
Administrativ organisation i Kalundborg Kommune .....	7
Den politiske organisation .....	9
Mere om Kalundborg Kommune .....	10
Tidsplan for ansættelsen .....	12

## Stillingsbeskrivelse

### **Chef, der er en ambitiøs og dygtig leder, med hjertet på rette sted**

Den landsdækkende udvikling på det specialiserede voksensocialområde viser, at man må forvente og imødesee en øget borgertilgang. En udvikling Kalundborg Kommune i høj grad oplever og er klar til at understøtte med en fremtidssikret og bæredygtig organisation, hvor der er styr på driften, samt fokus på kvalitet for borgerne med mulighed for faglig og personlig udvikling for ledelse og medarbejdere.

Vi søger en ny centerchef til Center 2, som kan fortsætte og understøtte den gode udvikling der har været i gang de sidste 2-3 år. Centeret er godt drevet og har – med stort engagement, faglighed og vilje - fået vendt tidligere økonomiske udfordringer.

Du vil blive leder for en ledergruppe der består af syv afdelingsledere, som alle er faglige fyrtårne på hver deres felt. Det vil sige, at du ikke behøver at være meget fag-faglig, men det er en fordel hvis du har rygsækken fyldt af ledelsesværktøjer, så du kan hjælpe os videre på vores spændende rejse.

Vi har "været alene hjemme" i en periode og det har gjort, at vi er rykket tæt sammen og har i fællesskab – på trods af vores forskelligheder - drevet centeret videre alene og sammen fulgt den fastlagte kurs. Det har fungeret, men nu vil vi gerne have en kaptajn tilbage på skibet.

Vi oplever os selv som en rummelig ledergruppe og organisation, hvor der er højt til loftet og hvor vi baserer vores samarbejde på gensidig tillid og høj faglighed. Det betyder også, at vi udfordrer hinanden, vi sparer fagligt og ledelsesmæssigt og vi bakker altid hinanden op. Vi passer med andre ord på hinanden! Vi er meget ambitiøse, så du må også gerne have ambitioner på vores, medarbejdernes og borgernes vegne og selvfølgelig på dine egne. Det er også en fordel hvis du er et rodfæstet menneske, der kan stå godt på benene – selv i lidt modvind. Du kommunikerer godt, men du er også stærk i processerne, så alle – ideelt set – ved, hvor vi er på vej hen, både i.f.t. det spændende og det svære.

Vi har fokus på at drive centeret med tillid, så vi søger efter en chef, der helt naturligt kan bedrive tillidsbaseret ledelse, der også smitter af til vores medarbejdere og borgere. Og netop borgerne er vores udgangspunkt. Vi har borgerperspektivet med i alt hvad vi laver, for vores indsats skal altid kunne gøre en forskel hos netop dem.

Vi forsøger også altid at gå efter vores Plan A – men accepterer at vi nogle gange ender med en Plan D. Det har lært os at være kreative og finde de omveje/genveje der skal til, for at nå vores mål. Derfor er det vigtigt for os, at du kan være vores kaptajn, der viser og sætter retningen – uden dog at være kontrollerende. Du skal til gengæld være strategisk tænkende og samtidig have lyst til at have os med på rejsen og inddrage os i planlægning, beslutninger og implementeringen af disse.

For at få succes i jobbet er også vigtigt, at du kan stille dig op på ølkassen og fortælle alle de gode historier – og dem er der faktisk mange af – for på den måde at være en synlig kaptajn for Center 2, både i chefgruppen, op ad til ift. det politiske og ud ad til ift.

## Kalundborg Kommune

Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

civilsamfundet. Det er også vigtigt for os, at det skal være sjovt at gå på arbejde – vi griner meget og vi syntes selv at vi har en god humor.

Du skal være centerchef hos os, fordi du er motiveret for at gøre en forskel for borgere og medarbejdere, er nysgerrig på og har viden om det specialiserede voksensocialområde, samt kendskab til såvel det socialpsykiatriske område, borgere med kognitive udfordringer som botilbudsområdet.

### Chefens baggrund og bagage

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- At være nysgerrig samt interesseret i det specialiserede voksensocialområde og dets udvikling. Du er veluddannet og har en relevant uddannelsesmæssig baggrund, men denne er ikke afgørende. Det er dog afgørende, at du kommer med viden og erfaring fra området og kender til dets udfordringer.
- En dygtig leder, der er god til at lede såvel ned som op men også til siden i en flad struktur. Der er en vis ledelseserfaring, dokumenterede resultater og betydelig faglig gennemslagskraft.
- Du er tydelig i din ledelse og ikke konfliktsky – selvsagt uden at være konfliktgenererende.
- Du har en god fornemmelse for arbejdet i en politisk styret organisation, men om det er kommune eller anden type organisation, er vi mere fleksible på.
- Du er veluddannet – og du har eller er i gang med at tage en relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil kigge efter:

- Du VIL ledelse, har et stærkt "ledergen" og hviler i dig selv, er tillidsvækkende og har et stort fokus på at samarbejde bredt, både med afdelingslederne, MED-organisationen og medarbejdergruppen. Det er afgørende for succes i en flad, ubureaukratisk organisation som vores.
- Troværdighed. Du er god til at skabe ro om en dagsorden, der kan være mange holdninger til.
- Ordentlighed er vigtigt for dig som leder, og dine ledere og medarbejdere kan spejle sig i dine værdier.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder og som har mod til at prøve nye ting af.
- Om du er teamplayer – du skal ikke være solist af natur.
- Du er grundlæggende velstruktureret. Er god til at skabe overblik og rækkefølge på opgaverne i en travl hverdag ved hjælp af et fint analytisk niveau.
- Kommunikative evner, herunder evnen til at være tydelig – du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og kan derfor sætte retning.
- Du må gerne have erfaring med/viden om samarbejdet med civilsamfundets aktører.
- Humor – og gerne i den form, hvor du også kan tage gas på dig selv.

### Ansættelsesvilkår

De ambitioner og krav, der knytter sig til centerchefstillingen, betyder et forventet lønniveau på 680.000 kr. om året plus pension. Derudover er der mulighed for individuelle tillæg afhængig af kandidatens eventuelle særlige kompetencer.

## Kalundborg Kommune

Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

### Center 2

Centeret er karakteriseret ved en meget høj faglighed, en stor rummelighed samtidig med at den er udviklings- og løsningsorienteret. Centeret er en stabil organisation, både blandt medarbejderne og afdelingslederne.

Der er fokus på kompetenceudvikling og høj kvalitet i opgaveløsningen. Der er en stor bevidsthed om, at centeret løser nogle meget komplekse opgaver, hvor civilsamfundet og de frivillige bliver inddraget – en proces og en tilgang, som dog altid kan blive bedre.

Centrets overordnede fokus er livskvalitet og rehabilitering for borgere i eller på vej mod egen bolig og har ca. 160 ansatte.

Centeret består af følgende afdelinger:

- Handicap: Botilbud til borgere med fysiske/psykiske udfordringer: Botræning, Netværksboliger og §85
- Socialpsykiatrien §85 og §79 væresteder
- Hyldens Kvarter
- Medborgerhuset
- Rusmiddelteamet
- Åben rådgivning
- Administration: Økonomi, løn og personaleadministration for både Center 1 og Center 2

Mere konkret varetager Centret følgende opgaver:

- Drift af værestederne efter Servicelovens § 79. Tre væresteder i Kalundborg og et værested i Gørlev
- Socialpædagogisk bistand til borger i eget hjem (såvel borger med kognitive udfordringer som borger med psykisk sårbarhed) efter Servicelovens § 85, herunder også socialpædagogisk bistand til borger i kommunes 5 skæve boliger
- Opsøgende gadeteam efter servicelovens § 99
- Drift af to midlertidige botilbud efter Servicelovens § 107 samt socialpædagogisk støtte efter Servicelovens § 85 til borger i to opgangsfælleskaber
- Drift af et længerevarende botilbud efter Serviceloven § 108
- Misbrugsbehandling efter Servicelovens § 101, Sundhedslovens § 142 samt myndighed på misbrugsområdet
- Drift af nyetableret længerevarende socialpsykiatrisk botilbud der rummer; 32 pladser efter almenboliglovens §105 med støtte efter Servicelovens §83 og §85, 10 § 107 samt 2 akutpladser
- Tilbud om Åbenrådgivning § 82a og b

Ledergruppen består af Centerchefen og syv afdelingsledere. Der er faste ledermøder i Centeret, møder hvis formål er at sikre den tværgående koordinering indenfor Centerets område, men også med samarbejdspartnere i andre dele af Det specialiserede voksen-socialområde samt naturligvis med samarbejdspartnere indenfor andre fagområder.

### Det specialiserede voksesocialområde

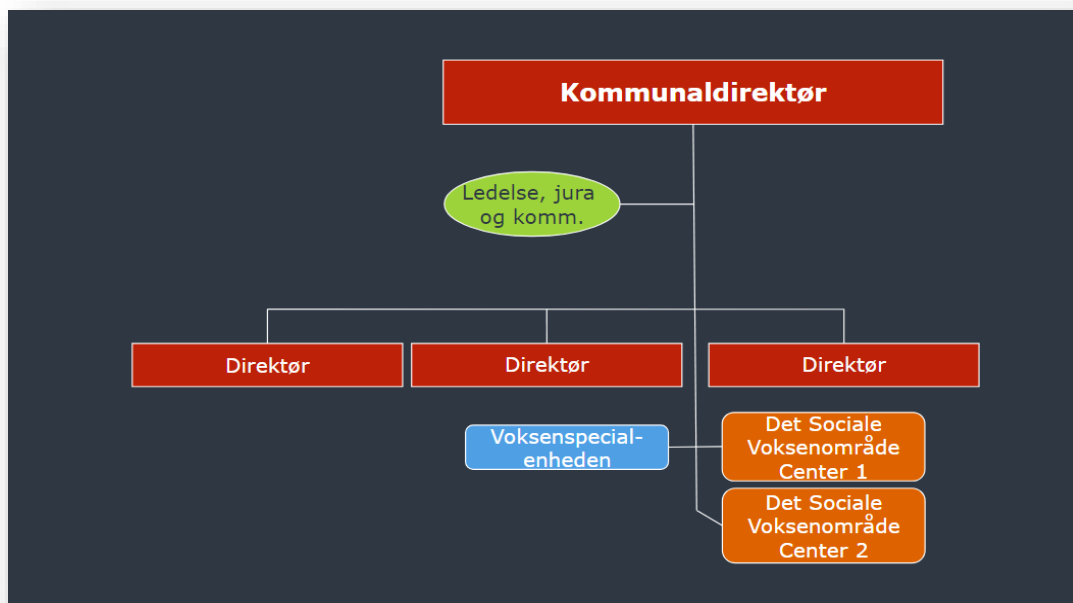
Der er tre centre, nemlig Voksenspecialenheden (myndighedsafdelingen) samt Center 1 og Center 2.

De to udførende enheder er to bæredygtige organisationer, som er specialiseret på hver deres område af Serviceloven. Dette sikrer en sammenhængende og ensartet kvalitet i indsatsen overfor borgerne uanset bopæl i kommunen. Der er tale om en organisering med to fagligt specialiserede organisationer indenfor henholdsvis:

- Borgere i blivende tilbud (Center 1)
- Borgere i eget hjem/i afklaringsfasen (Center 2)

Organisationerne arbejder på tværs af områderne handicap og misbrug/socialpsykiatri og er afstemt i forhold til volumen og budget.

Centerchefen indgår i chefgruppen på specialiserede voksesocialområde, der mødes en gang om måneden, hvor kommunaldirektøren, som faglig ansvarlig direktør, deltager.



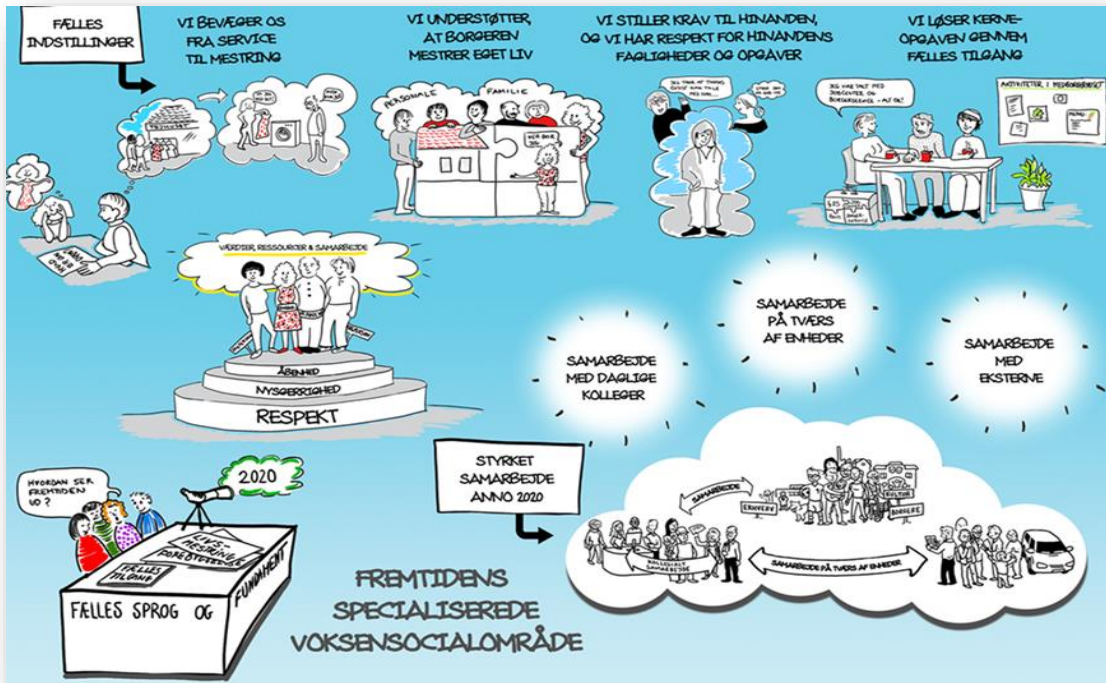
Afsættet for det specialiserede voksesocialområde hedder "Fælles Sprog og Fundament" og for hele organisationen hedder det "Fælles retning" (det som du kan se på forsiden af profilen), som er grundlaget for vores målsætning om at samarbejde for bedre resultater.

Der er højt til loftet på alle måder. Ubureaukratisk og med en flad struktur. "Man bliver aldrig slået i hovedet her, når man afprøver noget" (citat: centerchefkollega). Vi tillægger det betydning, at gode ideer og innovative tiltag vokser og bliver til "ude" i organisationen fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel for borgerne i hverdagen snarere end fordi de er besluttet politisk eller ledelsesmæssigt.

## Kalundborg Kommune

Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

Så det at trække på samme hammel skal ligge fuldstændig naturligt til dig. Fælles retning er nemlig ikke bare noget, vi siger – det er noget, vi gør.



(Tegning af Fælles sprog og fundament)

### Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år

Centerchefen vil indenfor det første års tid skulle have et særligt ledelsesmæssigt fokus på følgende ledelsesopgaver;

- Medansvar for den fortsatte drift og udbygning af tilbuddene på det specialiserede voksensocialområde, herunder et specifikt ansvar for det nye kraftcenter i Høng Hyldens kvarter, hvor etableringen af de 10 nye midlertidige pladser for unge med psykisk sårbarhed vil kræve et særligt fokus.
- Sikre en fortsat styrkelse af en i forvejen stærk ledergruppe (der kan og vil) så denne både udfordres og bidrager til en fortsat faglig udvikling der gør os i stand til at håndtere nuværende og fremtidige udfordringer. Dette med afsæt i "Fælles Sprog og Fundament".
- Sikre et løbende fokus på trivsel og den attraktive arbejdsplads og derved et lavt sygefravær.
- Sikre den fortsatte implementering af de fælles indstillinger i Fælles sprog og fundament, dels i egen organisation, dels ved at bidrage til, at Fælles sprog og fundament sætter sig spor i det tværgående samarbejde mellem medarbejderne i de 3 centre – at de fælles indstillinger med andre ord, kan mærkes i mødet med borgerne.
- Bidrage til realisering af tilbuddene på det specialiserede voksensocialområde, herunder i sagens natur de tilbud der er eller bliver en del af Det sociale voksenområde 2.

## Kalundborg Kommune

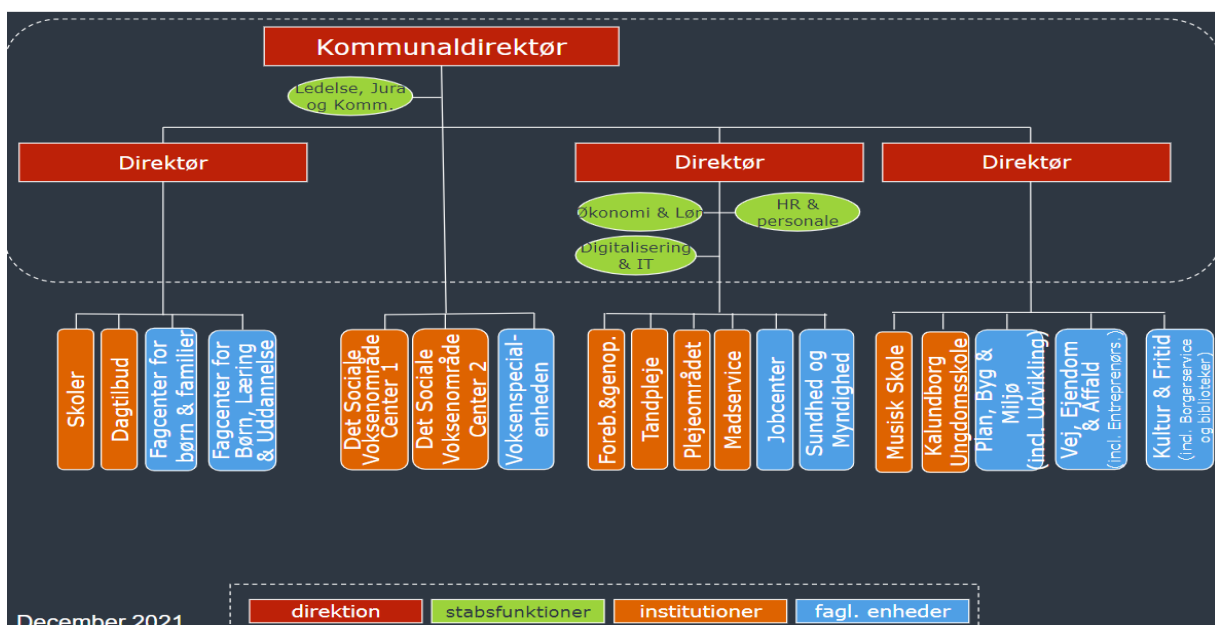
Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

- Understøtte den nødvendige kompetenceudvikling som er en del af såvel tilbudene på det specialiserede voksensocialområde som Fælles sprog og fundament, herunder ikke mindst den specialisering som skal understøtte strategierne og den fortsatte udvikling af området
- Sikre udvikling og forankring af indsatsen for de enkelte målgrupper, herunder med fokus på borgernes udviklingspotentialer og livskvalitet, involvering af pårørende, medarbejdernes kompetenceudvikling, mv.

Det kræver et særligt ledelsesmæssigt fokus, men afsættet for dette er det nødvendige ledelsesmæssige fokus på den daglige drift, en stærk økonomistyring, tydelig personaleledelse, herunder den løbende kompetenceudvikling af medarbejderne.

### Administrativ organisation i Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommunes styringsfilosofi baserer sig på en flad struktur med som hovedregel kun tre ledelseslag. Der lægges i den overordnede organisation vægt på, at de enkelte enheder har stor selvstændighed, og dermed bygger styringsformen på en markant decentralisering. Borger og erhvervsliv er i centrum, og derfor skal der være gode muligheder for, at den enkelte enhed og ledelse selv skal kunne udvikle sig i samspillet med brugeren. Den gennemgående tankegang er derfor at støtte den decentrale ledelse og give denne muligheder på indholdssiden.



Der er udarbejdet et ledelses- og styringsgrundlag, der skal understøtte, at vi i endnu højere grad har fokus på kerneopgaven, kernevefærden. Innovation og samskabelse med relevante interessenter.

Grundlaget er blevet til i et samarbejde mellem Direktionen og kommunens Niveau 2 ledere, der via dialog og kvalificering har udarbejdet og formuleret de nye pejle-



## Kalundborg Kommune

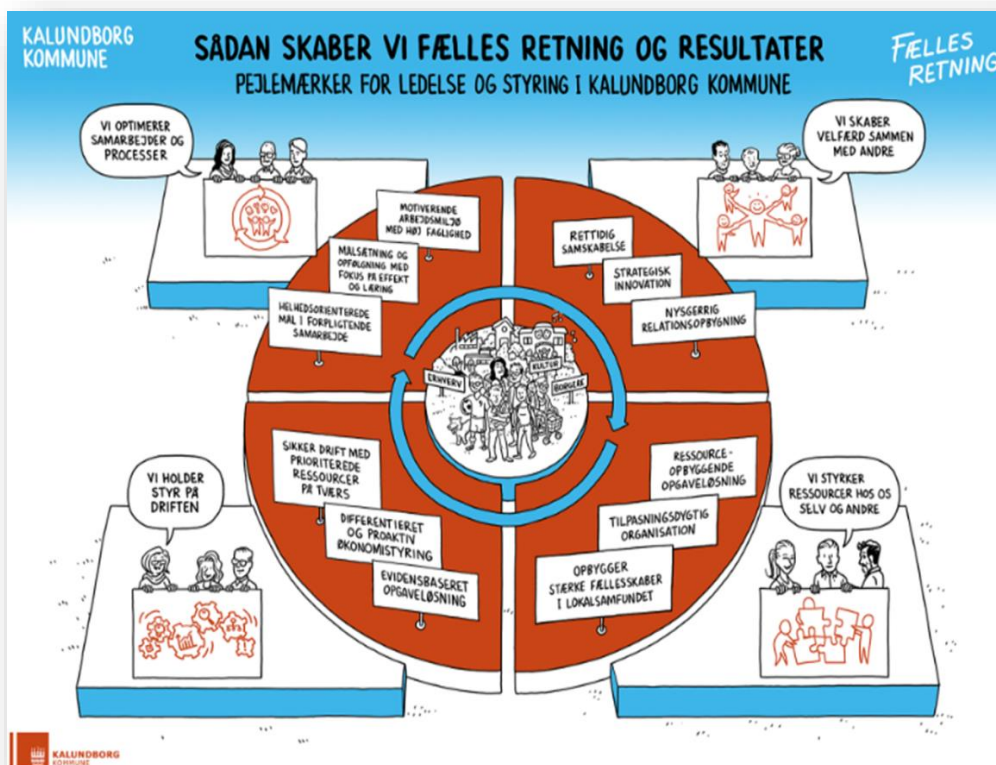
Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

mærker for ledelse og styring. En "klassisk" Kalundborg-tilgang, hvor der er stor tiltro til, at vi når mere i fællesskab end med direktiver ovenfra.

Hovedoverskrifterne er:

- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og styringsgrundlag](#)



Som Niveau 2 leder i Kalundborg er man en del af den samlede ledelse, der består af 43 personer, og som mødes jævnligt. Den samlede ledelse har bl.a. medvirket til udviklingen af den omtalte visionsplakat "Fælles Retning". Plakaten er en anderledes måde at fortælle om den retning og udvikling, der sker i Kalundborg Kommune, ved hjælp af visuelle tegninger og illustrationer i stedet for ord.

Derudover er det også her, at der er udviklet en "grundfortælling", der fortæller, hvad der er vigtigt, når man skal arbejde i Kalundborg Kommune. Det er ikke mindst noget om samarbejde med afsæt i den kendte symbiose. Det er bæredygtig udvikling såvel socialt, miljømæssigt som økonomisk. Endelig er det fokus på, at det er resultaterne, der skal vise – og bevise – at opgaven er i centrum, og at fokus er at gøre en forskel. Læs mere herom på vores hjemmeside.



### Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget samt seks stående udvalg. De er: Børn- & Familieudvalget, Ældre- & Sundhedsudvalget, Teknik- & Miljøudvalget, Socialudvalget, Unge- og Beskæftigelsesudvalget samt Kultur- & Fritidsudvalget.

Det er en kommune med styr på sin drift og dermed også på økonomien. Det er selvfølgelig noget, der er befordrende for roen i den samlede kommunale organisation, der er præget af en rigtig god grundstemning.

Der arbejdes struktureret med vores udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* er Kommunalbestyrelsens vurdering af og strategi for kommunens udvikling. Strategien har afsæt i Kommunalbestyrelsens overordnede vision for kommunens udvikling: "Kalundborg kommune er et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed".

Udviklingsstrategien beskriver, hvordan vi med udgangspunkt i en helhedsorienteret tilgang på tværs af sektorer vil arbejde for at visionen bliver til virkelighed. Den sætter retningen for den kommende kommuneplan ved at angive de strategiske indsatsområder for den kommende planperiode. Udviklingsstrategien skal angive revisionsomfanget af den kommende kommuneplan, og redegøre for planlægning gennemført siden vedtagelsen af den gældende kommuneplan.

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen
- Erhverv, Arbejdskraft og Uddannelse
- Fremtidens Velfærd
- Natur og Ressourcer
- Infrastruktur

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2023 og kan læses her: Læs udviklingsstrategien her.



## Kalundborg Kommune

Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

### Mere om Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommune med ca. 48.500 indbyggere ligger naturskønt på det vestligste Sjælland. Nogle af landets største vandflader – Saltbæk Vig og Tissø – er en del af de mange naturmæssige højdepunkter i den geografisk vidtforgrænsede kommune. Kystlinjen præges af de tre markante halvøer Reersø, Asnæs og Røsnæs og er begrundet af det tørre og solrige "storebæltsklima", der tilgodeser en række sjældne planter og dyr.

Kalundborg Kommune huser nogle af Danmarks største virksomheder og er en national vækstmotor. I mere end 50 år har private og offentlige virksomheder arbejdet sammen og skabt en verdenskendt industriel symbiose, hvor rester fra produktionen på én virksomhed bliver til en ressource for en anden. Der eksisterer i dag 30 forskellige strømme mellem virksomhederne til gavn for både økonomien og miljøet. Kalundborg Symbiose handler kort sagt om, at virksomheder samarbejder for at producere på en mere bæredygtig måde, der samtidig gavner virksomhedernes bundlinje.

Samarbejdet udmønter sig ikke bare i fælles investeringer i fx produktion af grøn energi, men også i fælles fodslag i forhold til infrastruktur, uddannelse og tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. En fælles indsats og partnerskab som har resulteret i at vi nu er ved at realisere Kalundborg som en uddannelses- og innovationskommune.

Kalundborg Kommune er på vej til at blive et uddannelsesmæssigt knudepunkt med bl.a. ingeniøruddannelser, maskinmesteruddannelse, elektrikeruddannelse og uddannelsesmuligheder for bioanalytikere ligesom en arkitektuddannelse ligeledes er på vej.



### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Kommunaldirektør Jan Lysgaard Thomsen tlf. 22 66 12 36

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med kommunaldirektør Jan Lysgaard Thomsen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

### Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Jan Lysgaard Thomsen, kommunaldirektør
- Rie Christensen, centerchef
- Anne Hjortshøj, chef i Ledelse, Jura og Kommunikation
- Heidi Tværmose Andersen, afdelingsleder
- Vinnie Mortensen, afdelingsleder
- Mikkel Rune Tilsted, afdelingsleder
- Susanne Jacobsen, tillidsrepræsentant FOA
- Trine Rud, tillidsrepræsentant FOA
- Ove Lamhauge Christensen, medarbejderrepræsentant

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceprofil gennemført af HR. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.
- Et skriftligt resumé af referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra relevante personer, som ansøgeren oplyser. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

## Kalundborg Kommune

Job- og personprofil, Centerchef til Center 2

### Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning uploades senest den **9. april 2023**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **11. april 2023** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til

1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **14. april 2023 i tidsrummet kl. 8.00-16.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 16. Tilbage meldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **27. april 2023 kl. 10.00-15.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. juni 2023.**